



薪酬指南 | 2023

SALARY GUIDE 2023

更多免费行业报告

并购家

www.ipoiipo.cn



前言

伴随近两年全球经济延宕反复，突发种种社会民生等健康问题，随之而来的疫情管控，致使诸多企业的工作活动受限，员工到岗率及生产率持续下降。

2021 年是中国宏观经济复苏大年，但各大银行及金融服务行业等在第二波疫情带来的冲击下，持续加强了企业员工人力成本的控制率，伴随人员率的把控，众多企业开始重新布局人才战略的规划而通过尽可能延长整体的招聘流程来选用与企业匹配度更高的候选人及优质人才。

反之，汽车行业，半导体行业，高科技智能行业及部分城市的零售及奢侈品行业则呈现逆势增长的趋势。这其中，许多国际奢侈大牌开始将大部分的招聘规划投向国内二线城市，门店专业管理型人才需求跻身前列。此外，中国作为国际领先的自动汽车和芯片制造商之一，仍然需要大量有经验的技术人员及工程师。但随着人才市场竞争激烈，尖端人才越发供不应求，企业更愿意为心仪候选人提供高达 40% 的涨薪机会。

随着 2023 年经日渐复苏，企业将逐渐加码人力资本投入，像是 i 一些结果导向型的销售人才，会更容易在企业及工作中得到丰厚的回报。通过以往的职场趋势评估，许多候选人的求职意向会聚焦在薪酬涨幅和职业发展为主的大方向上，但现在他们会更优先考量岗位稳定性和企业业务增长率带给他们的职业发展空间。未来，在丰厚的投入和消费经济刺激下，中国在 2023 年的 GDP 增长目标有望达到 5%，预示候选人的就业机会将大幅度攀升。

随着人才市场激烈竞争，尖端人才供不应求，在这种情况下企业更愿意为更高效更优质的候选人提供高达

40%
的涨薪机会

BEIJING



SHANGHAI



良好沟通



经验丰富
(交易和上市)



专业化
(从财务角度赋能)

建立良好及有效的沟通、在业务交易和企业上市方面拥有资深经验并能从财务角度赋能业务的专业化候选人，市场对其需求更为明显。

除了互联网行业之外，
以下行业更受候选人欢迎：



智能制造



新能源



自动驾驶



芯片



新消费



医疗保健

会计与财务

尽管商业环境面临挑战，企业对会计和财务的需求仍然趋之若鹜，但是求职者们对行业选择更加挑剔，除了互联网等行业之外，一些与民生紧密关联并能创造更多生产力的行业，比如智能制造、新能源、自动驾驶、芯片、新消费、医疗保健等行业，广受候选人追捧。除此之外，企业因业绩增长滞后，也希望同步扩大外界资本投入并缩减其支出，基于这些运营需求，那些擅长业务交易及企业上市，能与投资者进行良好及有效沟通的工作人才，是众多企业期待招揽的强有利的人才。

虽然大型互联网企业纷纷裁员，但仍在关键性岗位上进行招聘。但是这类岗位招聘标准非常严苛，尤其是现在的热门行业新能源，芯片制造以及其他需高技术驱动下的出创型企业，这些企业因处于未成熟期的发展阶段，他们对新型多元及复合型的技术人才更加渴求。

面对 2022 年初期的职场环境，许多候选人对跳槽及加薪（一般是 20-30% 的薪资涨幅）需求的热中毒持以积极态度，但受不可抗因素影响，一度引起外部市场招聘岗位极度稀缺，导致一些候选人更倾向于通过降薪方式进到并长期留在一个更稳定及更有提升潜力的企业谋求发展。

虽然有些企业愿意为同样的岗位提高招聘预算，但在最终录用候选人时，企业通常只会提供给新人市场中低水平的薪酬，同时对其现有岗位上的员工，则会在公司发展及盈利状况良好的状态下给到他们 5-8% 的年收入涨幅。这些是目前招聘市场上普遍存在的大趋势。

最后，就人才学历背景及其工作经验品评来看，企业会越来越注重在这以上两点上拥有出色表现的专业及优质候选人。伴随不断向前的时代发展，越发多元化的市场将需要更多具备高素质，高竞争力和高经验型人才。

职位名称	经验年限	2023年薪资趋势 (RMB)
CFO	> 10年	280万 - 300万*
财务总监	> 7年	100万 - 120万
财务分析经理/高级经理	> 7年	60万 - 80万
财务分析总监	> 7年	80万 - 120万
税务经理/高级经理	> 7年	60万 - 100万
税务总监	> 7年	100万 - 120万
资金总监	> 7年	100万 - 120万
资金内审内控	> 7年	60万 - 120万

*不含股票

薪酬提升水平
将维持在 15-20%

零售与奢侈品

零售与奢侈品行业在过去两年始终维持着强劲增长势头，但其同时在 2022 年陷入发展迟缓的势头中。比如许多员工无法正常及按时到岗，导致线下购物渠道受限而严重影响门店销售额大幅度缩水的恶劣状况。各企业开始纷纷缩减人员成本，候选人跳槽前景困难，因为低迷的市场环境和市场经济让人意识到跳槽规划需要更加谨慎，并采取持续“观望”的态度来等待更合适和更好的就职机会。

与此同时，高端购物商场的商户出租率频频下降，许多奢侈品品牌店选择闭店抵御现有的经济压力，缺少强力经济后盾的小众品牌选择暂停部分门店业务而休养生息，绝大多数大型奢侈品品牌，如路易威登、香奈儿、古驰、普拉达等，也纷纷将企业业务及销售重点转到线上的数字化平台上，以此弥补其实体店的下降。



转移到线上

第三、四季度随着岗位招聘逐步恢复，企业设定的招聘数量逐步回稳，但仍无法达到 2021 年招聘水平。相关报告指出，在企业第三第四季度中对客户关系管理岗的人才需求激增，特别是以刺激销售增长为目标的 VIP 管理层岗位。与此同时，企业试图尽可能地降低损失，并对某些销售职能岗增加人力投入。此外，许多港澳台的候选人凭借其专业的双语能力及客户关系管理能力，在应聘门店管理和区域管理岗位上保有显而易见的优势，但很多候选人并不倾向于更换城市找工作，即使企业会提供优厚的薪资待遇或是更吸引人的工作待遇（如员工福利，提升空间等），这些福利条件仍然无法迫使他们去到别的城市进行工作。

预计在 2023 年，零售及奢侈品行业将会出现一段时间的行业发展增长迟缓，但这些行业领域里的岗位需求依然供不应求，比如品牌门店管理，客户关系，电商，销售运营与以及战略咨询等热门岗位，在人才招聘上会提供给到的薪酬提升水平将维持在 15-20% 的有力幅度。

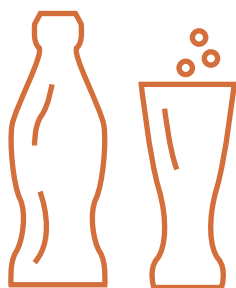
职位名称	经验年限	2023年薪资趋势 (RMB)
品牌总经理	> 15	250万 - 300万
零售主管	> 15	200万 - 250万
区经理	> 10	80万 - 100万
店铺经理	> 7	40万 - 60万
市场部总监	> 15	150万 - 200万
品牌总经理	> 10	80万 - 100万
数字营销经理	> 8	60万 - 80万
客户关系经理	> 8	60万 - 80万
社交媒体经理	> 8	50万 - 70万
零售市场经理	> 8	50万 - 70万
活动经理	> 7	50万 - 70万
电子商务部负责人	> 10	150万 - 200万
电子商务营销经理	> 7	50万 - 70万
电子商务运营经理	> 7	50万 - 70万
电子商务采购部经理	> 7	40万 - 60万
销售总监	> 15	200万 - 250万
销售经理	> 10	70万 - 80万
采购员	> 5	40万 - 50万
视觉陈列经理	> 10	50万 - 70万
培训经理	> 10	30万 - 60万
批发经理	> 7	40万 - 60万
业务拓展经理	> 8	30万 - 50万

快速消费品

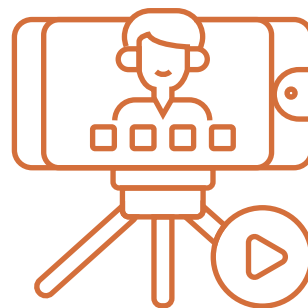
2021 年快速消费品行业呈同比 3.5% 的良性增长。作为城市居民的必备用品，一些生活必需品，如健康及卫生类用品，仍然位居消费者消费榜首位。反观 2022 年，随着社交聚会场景减少，势必给许多美妆美容及煤业行业带来一定冲击，而在疫情期间，许多饮品（如碳酸饮料）等产品成了大众眼里的“奢侈品”，物需供不应求。

快速消费品同比增长 **3.5%**

快消行业紧跟从线下业务到电子商务业务转型的步伐，直播、社区团购和拼多多等电商类平台进入大众视野，凭着数以万计的产品选择和便民实惠的价格优势，博得大众广泛喜爱，可见其影响力不容小觑。特别是在人们购物受限时，电子商务的便利性尤为突显，它将逐渐成为人们的消费首选，未来也将逐渐过渡成人们生活的一种习惯。



碳酸饮料不论何时不受其他任何因素影响，时刻保持着巨大需求。



行业经历了从线下到电商模式的重大转型，前景火热的直播产业影响剧增

整个电商行业的发展催速了行业对 O2O 主管、数字主管、全渠道主管、电子商务主管等重要岗位人才需求的激增。而在企业面试候选人时，企业更为看重其是否具备 KOL、直播平台、电商和销售等相关方面的经验和技能。总体来看，非数字化领域的相关岗位上的招聘需求仍然停滞不前，企业依然只保留部分岗位的替补招聘。

随着市场消费需求日益扩增，美妆行业的低迷现状预计在 2023 年将大幅改善，这也意味着企业对产品营销类和销售类的中高层招聘需求大量增加。

食品和饮料行业，以及酒类市场，正慢慢回到疫情前的经营水平，并向着持续增长的业态模式前进；与此同时，后疫情下的企业纷纷重塑自身品牌，这将加大市场对营销和销售类人才的招聘需求。

经相关数据显示低迷的职场将逐渐复苏，更多候选人期待通过跳槽的方式获取 20-30% 的薪酬涨幅机会，从而获取更好的收入提升。

职位名称	经验年限	2023年薪资趋势 (RMB)
管理培训生	1 - 3	18万 - 23万
助理品牌经理/品牌经理	3 - 5	32万 - 42万
高级品牌经理/集团品牌经理	5 - 7	45万 - 75万
市场经理/集团市场经理	7 - 12	65万 - 130万
高级市场经理/副总监	12 - 15	100万 - 200万
总监	15 - 20	200万 - 280万
市场部负责人	15 - 20	90万 - 120万
高级客户关系经理	8 - 12	68万 - 71万
电子商务营销主管	1 - 5	18万 - 23万
总经理/副总裁	20 - 25	230万 - 300万



雇主愿意支付高薪来雇用优秀的人才



人才稀缺——许多企业面临的最大挑战是人才抢夺的激烈竞争，一个候选人可能同时收到多达10多个不同公司的入职邀请

半导体

在国产芯片崛起的浪潮下，芯片研发行业在这几年迎来了巨大变革。一方面是国内初创型芯片公司如雨后春笋般集中出现，进一步推动了国内招聘市场对芯片研发人才的高度关注。紧随其后的是外资驻华芯片研发大鳄在慢慢裁撤其位于内地的研发中心，以 TI 和 AMD 为例，企业纷纷将团队招回美国本土，大大减少当地高端人才的招聘成本。与 2021 年相比，集成电路半导体行业的势头降温，但该行业的未来发展仍然一片光明。纵观整个行业市场的发展动态也从“进击式”的业务推动模式逐步趋于平稳的模式，企业回归到以技术的先进度和企业研发势力等两个核心考量点做评估的阶段。

在国内集成电路产业迅猛裂变增长的状态下，招聘需求保持着高开高走的趋势。以国内芯片设计公司展锐为例，其近期表示企业重组后将面临 300 名人才的缺口。而许多企业面临的最大挑战是试图“抢人”的激烈竞争，因为一个候选人可能同时拥有多达 10 个来自不同公司的入职邀请。因此也导致该行业的薪资涨幅飞速上升，甚至超过了行业正常标准。

行业的薪资涨幅飞速上升，甚至超过了行业正常标准。

就人才岗位而言，高级技术研发人员对许多企业来说仍是至关重要的，企业愿意支付高薪来雇用最优秀的人才，特别是拥有外资明星企业任职经历且拥有 3 段以上完整流片经验的候选人。其中一些岗位包括 SOC 芯片架构师、Modem 架构师、手机系统研发工程师等，与 2021 年相比，薪资涨幅也提升到 10-20%。

半导体行业预计将继续保持高热状态，招聘需求也将持续上升。但是企业对技术研发水平、资质、工作稳定性以及经验的要求也会比以往更高，而候选人在跳槽时也同样会有更高的期待，如企业背景、产品方向、应用领域、产品先进性、公司 / 平台稳定性、期权 / 股票等未来附加增值权益的内容。如果留任在当前的工作岗位上，年薪有望在 6-15% 区间涨幅，而如选择跳槽，年薪有望获得 30-50% 的涨幅。

▲ 10%-20%

薪酬涨幅

与2021年相比薪资涨幅也提升了



6-15%

如果留任在目前的工作岗位上，年薪有望在 6-15%区间增长

30-50%

而如果换工作，年薪有望获得30-50%的增长

职位名称	经验年限	2023年薪资趋势 (RMB)
SOC 架构师	> 10	200万 - 300万
SOC 数字设计工程师	5 - 8	100万 - 140万
SOC 数字设计工程师	> 10	150万 - 180万
IP 数字设计工程师	5 - 8	100万 - 150万
SOC 数字验证工程师	5 - 8	100万 - 150万
SOC 数字验证工程师	> 10	120万 - 180万
PR 后端工程师	5 - 8	50万 - 80万
PR 后端工程师	> 10	80万 - 130万
模拟设计工程师	5 - 8	70万 - 100万
模拟设计工程师	> 10	100万 - 150万

2022 年医疗健康行业的招聘需求呈平稳趋势

医疗健康

与前几年相比，2022 年医疗健康行业的招聘需求呈平稳趋势。在产品量缩减和行业业务结构待优化的影响下，一些创新药物的研发，临床研究及技术运营等相关职能岗位，在人才招聘市场上形成更激烈的竞争体系。

随着带量采购（VBP）政策逐渐优化，结合 2021 年正式发布的《指导原则》— 医疗市场必须保持安全，有效，便携的“硬件实力”。2022 年，许多重叠的药品研发靶点及产品线被下架，导致整体的生物医药产业的融资热度下降，趋向更理性化的速度。在药品行业里，投资并购的资金和关注度主要集中在肿瘤和罕见病领域，药物形式以传统的小分子及蛋白质类药物为主。以体外诊断为代表的医疗器械领域以及数字健康领域一度引起资本投资热潮，成功的融资案及其金额实现翻倍增长。

直到 2022 年第四季度，许多同质化的生物技术 / 生物制药企业仍处于重组阶段，在其业务结构，企业资产配置，或人才配置等方面做规划和调整。在治疗领域具有投资价值和创新精神的企业依然深受资本市场的青睐。在市场早期，企业对药物研究与开发领域的职能岗需求量有所减少，但其人才去缺口仍然明显。一些小分子 AI 制药，领域，CGT（细胞及基因治疗）行业的研究人员在 2023 年呈现抢手的竞争优势，CGT 领域在今年将展开激烈的临床阶段的竞争，相应职能模块的人才的需求和变动也继续保持增长；具备海外学习及工作经历的人才在业内竞争力上仍然炙手可热，各企业在细分领域面临的人才缺口仍然严重。

随着国家对医疗卫生行业政策的逐步完善，更为严格标准化的工作监管开始实施，企业需要配备相关技能的专业人员，特别是专注于生物技术领域中体内 / 体外研究、临床研究、临床质量、PV 和 RA 这类人才，以确保产品 / 产品线能够继续顺利推进，同时已具备商业化能力的药企在创新支付及健康管理的环节也在不断的尝试各种业务模型，对应环节中提供更优化的业务模型，寻找更专业的解决方案及人才。创新型的医疗器械将加速企业战略的制定，助力企业建立属于自己的商业团队，从而在市场中扩大其差异化的核心竞争力，找到其自身市场份额，巩固企业的市场地位及影响力。

然而，医疗行业内的薪资基准相对成熟，并不会产生涨幅过高的薪酬待遇，新进入医疗行业的求职者一般可获得 10-25% 薪资涨幅，企业现有人才每年也可获得 5-15% 的稳定薪酬涨幅度，相对稳定及可观的收入无疑是人才抢夺的潜力市场。

职位名称	经验年限	2023年薪资趋势 (RMB)
早期研发		
首席科学官	> 20	300万+
药化副总裁	> 15	150万 - 250万
生物副总裁	> 15	150万 - 250万
转化医学副总裁	> 15	150万 - 250万
生物信息副总裁	> 15	150万 - 220万
生物总监	> 10	85万 - 140万
药化总监	> 10	85万 - 140万
生物科学家	> 5	60万 - 75万
药化科学家	> 5	60万 - 75万
上市后医学事务		
首席医学官	> 20	300万+
医学副总裁	> 20	200万 - 300万
高级医学总监/执行总监	> 20	150万 - 250万
医学总监	> 15	85万 - 150万
医学副总监	> 10	80万 - 120万
医学经理	> 7	45万 - 75万
上市前临床医学		
首席医学官	> 20	300万+
医学副总裁	> 15	190万 - 300万
注册副总裁	> 20	130万 - 250万
临床医学总监	> 7	80万 - 150万
临床运营总监	> 10	85万 - 150万
注册总监	> 15	90万 - 140万
临床研究医师	> 5	50万 - 90万
销售市场&商业化		
全国销售总监	> 15	100万 - 160万
大区经理	> 10	60万 - 110万
市场总监	> 15	90万 - 150万
战略/新产品计划总监	> 15	90万 - 150万
商务总监	> 15	85万 - 130万
综合管理		
总经理	> 20	250万 - 350万
事业部负责人	> 20	160万 - 250万

银行和金融服务

2022 年的银行和金融服务行业举步维艰。相关数据显示，商业银行、保险、投资银行、私人基金、互惠基金等几乎无法实现其预设的盈利目标，均以低收益回报表现收局。这也导致众多全球企业负责人在重新规划中国未来几年业务时持保守姿态。基于行业发展萎靡不正，越来越多银行和证券公司开始在一、二、三线城市展开销售试点，重点拓展资产管理业务提升约 80% 互惠基金，帮助客户扩大其个人资产瑰丽规模 (AUM)。因此许多资产管理公司开始扩增各种与销售相关的职能，将重心向固定收入的投资和研究上转移。

同时大量的员工降薪，福利滞后，人员裁剪，企业经营不善等现象频频出现。许多银行及金融业在后疫情下仍然会面临巨大的经营挑战，从而更大幅度缩减人员开支，关闭表现不足的业务部门。部分企业正在用初级员工来取代董事会员工方式，比如，此前一家全球投资银行用 1 名副总裁和 1 名助理取代了 1 名常务董事和 2 名执行董事。大多数企业仍旧维持替补招聘，尤其对中层和后勤岗位不再新增编制。即便如此，招聘团队仍试图凭借回报来吸引高端人才，这无疑增加了整个招聘流程的时间，招聘难度大幅提升。而在消费金融、金融科技、投资银行、PE/VC、房地产、零售和企业银行领域，不同候选人为同一个职位竞争的现象数不胜数。



都无法实现预期目标
2022年是表现最糟糕的一年

另一方面的数据显示这些行业中的冷门岗位如销售、渠道、投资、交易和营销等，在如今的市场需求度及需求量上与之前表现出极大的反差。而互惠基金类企业为了更好地传播、教育和在线销售产品，开始扩大其营销团队，增加 KOL、内容运营、数字化专员等营销相关的岗位名额。

基于不稳定的市场经济发展，银行及金融服务行业里的招聘水平预计保持维稳状态。招聘需求虽以替补为主，但企业将采用更为严苛的选拔标准。企业将优先考虑在投资、法律与合规、研究、销售、交易、技术和风险管理职能部门表现前 20% 的候选人，但对其也会采取最严格的收入和奖金上限限制。由此看来，行业里的高薪从业人员面临的跳槽机遇越来越少，企业将优先考虑成本更低的高端人才，其中受过良好教育且有过龙头企业工作经验，拥有显著业绩表现的候选人更受企业青睐。而在行业低就业率的表现下，中层管理人员跳槽时仅能得到 15-20% 的涨幅，而高层管理人员可获得 50-70% 的涨幅提升趋势显著可见。

不同候选人 为一个职位

展开激烈竞争

更多免费行业报告

并购家

www.ipoipo.cn

职位名称	经验年限	2023年薪资趋势 (RMB)
FMC 技术负责人	17	200万 - 230万
FMC 技术经理	14	150万 - 170万
量化算法工程师	10	70万 - 90万
Java 开发工程师	5	40万 - 45万
数据工程师	5	40万 - 45万
Python 开发工程师	5	35万 - 40万
WMC 固定收益部, 副总裁	10	110万 - 140万
WMC 固定收益部, 副总经理	5	60万 - 75万
FMC 基金, 副总裁	10	120万 - 130万
FMC 基金, 副总经理	5	60万 - 70万
投资银行财富管理, 副总裁	10	80万 - 120万
投资银行财富管理, 副总经理	4	40万 - 60万
私募基金 Trader, Quant	10	130万 - 140万
私募基金 Trader, Quant	5	50万 - 75万
研究分析师, 副总裁	10	80万 - 130万
研究分析师, 副总经理	5	40万 - 70万
FMC 销售, 副总裁	10	70万 - 120万
FMC 销售, 副总经理	5	30万 - 60万
WMC 销售, 副总裁	8	60万 - 80万
WMC 销售, 副总经理	4	25万 - 35万

汽车与高科技

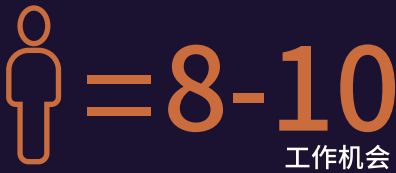
自 2009 年以来，中国是世界上最大的汽车制造商之一。近期，在智能汽车领域，掀起一波软件人才引领人才争夺战，尤其是软件，系统开发，技术算法，安全检测等岗位，经常出现多家公司抢夺同一个优秀人才的情况，此外，电动汽车品牌开始走向国际化，如蔚来，比亚迪等汽车品牌相继在欧洲市场上市新品。未来 3-5 年内，此类人才争夺场面会愈演愈烈，除此之外，芯片，手机行业的软件人才因为在特定领域有着和汽车相通的技术储备，也会加入到汽车行业来，这对各大企业无论是大厂，独角兽企业还是初创型公司而言，其招聘都将面临巨大的挑战。举例来说，如果一个懂得数字算法的候选人进入到汽车及科技智能行业，可能会同时在 5-8 个工作邀请中同时拿到企业的 offer，这就意味着企业将面临如何吸引潜在人才加入的挑战，同时保持现有员工的留存率，基于大量的市场缺口，除了薪酬涨幅，老板的管理风格，产品的技术深度，候选人的面试体验，员工激励政策，企业愿景等，都是能多维度吸引潜在人才加入的优质吸引力。

随着市场变化，我们还关注到有一类人才，如懂技术的且沟通好的候选人仍是比较稀缺的，这类候选人一般被叫做解决方案专家，他们来自于一线的技术人员，后续参与了大量复杂的跟客户的沟通。

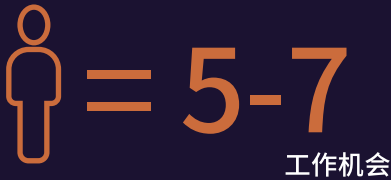
随着市场行业人才需求水涨船高，使得我们在招聘高质量候选人的时候不得去用上我们所有的预算和精力，因为这类候选人往往不会轻易跳槽，反之期待也会更高，此类人才往往需要跟踪半年左右的时间才能获得沟通上的突破。

所以在合适的时间，把合适的人才，放到合适的位置，是接来各大公司在招聘端要面临的挑战。

一个感知算法的候选人：



一个软件领域的候选人：



候选人在更换工作时可望至少有 30% 的薪酬涨幅

拥有清晰的思维方式、强大的技术能力、能够承受压力并愿意学习的候选人将有更好的优势和机会。



技术能力



清澈思维



愿意学习



承受压力

职位名称	经验年限	2023年薪资趋势 (RMB)
智能驾驶 CTO	> 20	200万 - 350万
智能座舱 CTO	> 20	200万 - 300万
首席软件	> 20	200万 - 250万
ADAS 系统架构	5 - 10	60万 - 80万
ADAS 软件架构	5 - 10	60万 - 90万
ADAS 解决方案	5 - 10	60万 - 90万
感知算法工程师	5 - 10	60万 - 90万
功能安全	5 - 10	60万 - 100万
信息安全	> 10	200万
感知算法首席	> 15	180万 - 300万
座舱架构师	5 - 10	70万 - 90万
安卓架构师	5 - 8	70万 - 100万
SOC BSP 车载	5 - 10	60万 - 80万
SOC BSP 手机	5 - 10	50万 - 70万
MCU	5 - 10	50万 - 70万
规控算法	5 - 10	80万 - 110万
仿真测试	> 5	45万 - 65万
仿真测试管理	> 10	70万 - 90万
中间件开发 (C++)	5 - 10	60万 - 80万
产品战略	> 10	90万 - 130万
ADAS 销售经理	5 - 8	50万 - 80万
ADAS 销售总监	10	100万 - 150万
车联网销售经理	5 - 8	50万 - 70万
车联网销售总监	10	50万 - 80万
销售副总裁	> 20	200万 - 300万



CHENGDU

成都经济增长率高达**13%**



一些行业表现出色,尤其是:



半导体



零售与奢侈品

随着川渝经济圈的发展,成都已经成为众多企业投资的重心。

2022年成都的经济增长率已达到13%,半导体行业和零售及奢侈品行业表现尤为出色。

半导体

受国内电动汽车和人工智能发展的影响,半导体材料需求越发旺盛。过往大多数半导体公司的总部设在一线城市,时至今日,300 多家半导体公司在成都设立研发中心,越来越多的企业子公司选择在西南地区设立公司。此外西南地区中许多大学也开始加大对工程化专业学生的培养,并与半导体和电子企业展开密切合作,意图邀请学生到公司内部接受更专业的在职培训。

纵观 2022 年,人才市场保持着对各级别的模拟工程师和数字设计工程师的高需求状态。尤其是一些具备海外经验和技能的候选人,在半导体行业颇受欢迎。伴随企业数量增加,企业发现具备丰富经验的人才严重短缺,使得人才市场环境雪上加霜。但专业型人才在跳槽时仍然能获得 15-30% 的涨薪机会,也有机会达到 50%。

候选人在跳槽时可获得 20-30% 的薪资涨幅

零售与奢侈品

受旅游业影响，成都奢侈品行业发展迅猛。除北京、上海和杭州之外，成都已然成为持有奢侈品品牌数位列第四的城市。但受疫情影响下，零售与奢侈品行业上半年增长尤为缓慢。到了下半年，逐渐复苏的旅游业让城市零售及奢侈品消费力反弹回升。在此期间，奢侈品品牌路易酩轩集团陆续布局品牌开设其新门店，成都第一家 LV 餐厅、迪奥旗舰店落地开店，Balenciaga 和 Bottega Veneta 也翻新了其店面，种种现象表明成都将是零售及奢侈品行业持续关注的热门城市。

随着第三季度各奢侈品门店迅速开业，其店长职位的招聘需求更是迫在眉睫。企业更倾向于寻找能紧跟时代进步且责任感强的候选人，而其中具有丰富本地经验的年轻候选人广受追捧。未来在经济逐步复苏的情况下，候选人也更有动力跳槽，以便获得更好的薪资待遇和机会发展。而通常情况下，该行业候选人在跳槽时可获得 20-30% 的薪资涨幅。

预计未来

2023



预计未来 2023 年，半导体行业和零售与奢侈品行业将成倍增长，企业也将积极扩大其招聘规模，以此支持和稳固业务发展。由于前一个上半年的低迷业绩表现，企业也在大力增设和优化销售类型的岗位，这也出现对结果导向型候选人需求爆表的局面。对于后台部门或支持性职能部门，比如人力资源、财务、法律、IT 这类岗位，依靠着其不可或缺性仍将持续受到追捧，但在这类岗位上企业仍以寻找经验丰富且敢于担责的通用型人才为主而非专家型人才。特别是在选拔经验丰富的人力资源候选人时，企业通常考虑到这类候选人是否能够为企业带来人才发展、组织变革和薪酬福利等更多附加价值，未来企业对人才的期待也将水涨船高。

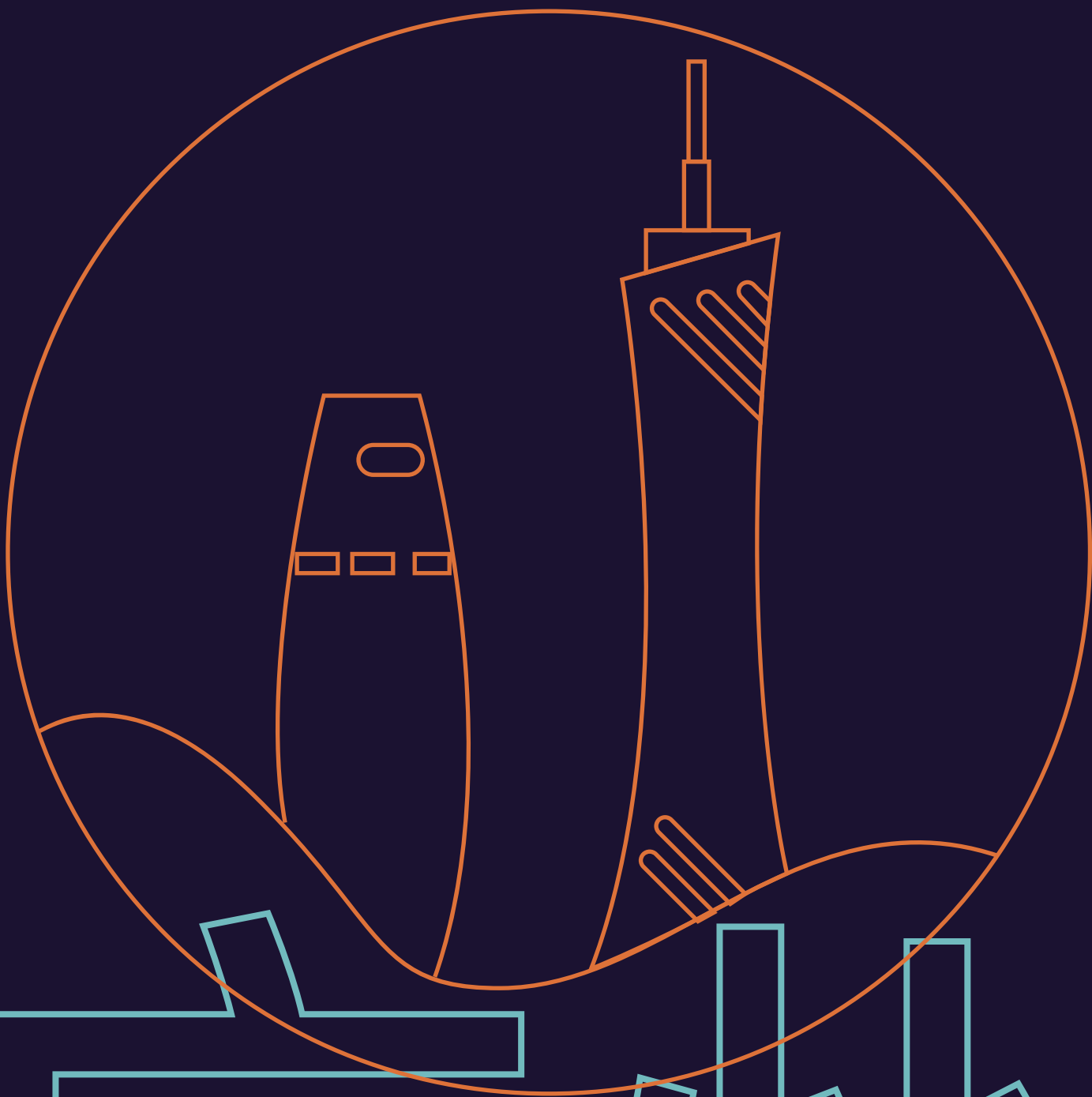
就半导体、新能源汽车和研发行业而言，候选人往往能获得更高的薪资待遇，候选人在跳槽时可获得 25-40% 的薪资涨幅，而在传统行业或职能岗位的候选人仅获得 10-20% 的涨幅。

职位名称	经验年限	2023年薪资趋势 (RMB)
人力资源		
人力资源副总裁/首席人力资源管	15 - 20	150万 - 250万
人力资源总监	8 - 15	60万 - 150万
人力资源高级经理	5 - 8	40万 - 80万
薪酬绩效负责人	8 - 15	50万 - 120万
人才发展负责人	8 - 15	50万 - 120万
组织发展负责人	8 - 15	50万 - 120万
人力资源业务伙伴	8 - 15	30万 - 100万
财务领域		
财务副总裁/首席财务管	15 - 20	100万 - 300万
财务总监	8 - 15	60万 - 150万
财务高级经理	5 - 8	40万 - 80万
财务经理	3 - 5	20万 - 40万
财务控制/分析经理	5 - 10	30万 - 60万
审计经理/总监	5 - 10	30万 - 100万
零售与奢侈品		
品牌总经理	> 15	250万 - 300万
区域经理	> 10	80万 - 130万
店长	> 7	30万 - 80万

模拟设计	博士	硕士	本科
应届	60万 - 80万	40万 - 60万	20万 - 30万
3 - 5年	80万 - 120万	60万 - 90万	40万 - 70万
5 - 15年	90万 - 150万	80万 - 130万	60万 - 100万
经理及以上	100万 - 200万	100万 - 180万	100万 - 160万

数字设计	博士	硕士	本科
应届	50万 - 80万	30万 - 45万	25万左右
3 - 5年	70万 - 100万	50万 - 90万	30万 - 70万
5 - 15年	80万 - 130万	80万 - 120万	70万 - 120万
经理及以上	80万 - 130万	80万 - 130万	80万 - 130万

数字验证	博士	硕士	本科
应届	50万 - 80万	30万 - 45万	25万左右
3 - 5年	70万 - 100万	50万 - 90万	30万 - 70万
5 - 15年	80万 - 130万	80万 - 120万	70万 - 120万
经理及以上	80万 - 130万	80万 - 130万	80万 - 130万

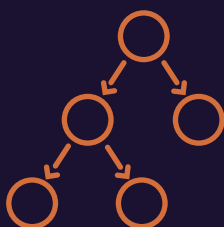


GUANGZHOU



过去的六个月里出现了明显放缓

高需求：



算法运行



嵌入式开发

- Middleware
- BSP驱动开发
- Linux系统
- 功能安全

▲ 20%-30%
薪酬涨幅

高科技

高科技行业在过去几年中极速扩张，受疫情影响，增长速率放缓。初期阶段，招聘需求非常庞大，企业为了迅速填补业务增长下的人才缺口，招聘者的工作注重的是短时量大高效。然而，随着市场的成熟逐步进入稳定增长阶段，企业在招聘具有行业背景和经验的软件研发人才时开始变得更加谨慎。

智能驾驶作为高科技行业中的一员，其需要成千上万的零部件、系统和各级组装搭配完成，复杂的技术催生了许多就业机会。在过去的半年里，企业格外看重各类算法运行和嵌入式软件开发，如中间件、Linux系统、BSP 驱动开发、功能安全等岗位人才的招聘数量及力度。

随着 2023 年该行业增长持续推进，预计行业对高端人才的需求度仍供不应求。与去年相比，今年的候选人在跳槽时也更加注重岗位稳定性和自身未来的涨薪幅度和晋升发展。其中技术强大、项目经验丰富且足够务实的候选人将大受追捧，这一类优秀人才跳槽时将有可能会获得 20-30% 的薪资涨幅。

职位名称	经验年限	2023年薪资趋势 (RMB)
系统架构师	> 10	80万 - 120万
软件架构师	> 8	80万 - 120万
功能安全专家	> 8	96万 - 156万
嵌入式软件工程师 – Autosar	> 5	40万 - 50万
嵌入式软件工程师 – Linux 系统	> 5	40万 - 50万
嵌入式软件工程师 – MCU / SOC	> 5	48万 - 65万
嵌入式软件工程师 – BSP	> 5	40万 - 50万



SUZHOU

半导体

疫情冲击下，芯片供需严重失衡。，从而导致半导体行业内出现阶段性的订单堆积，大多数订单被迫延迟至 2021 年进行交付。然而，芯片作为下游企业最重要的经济来源，特别是在智能手机和电脑上的增长速度明显放缓。新能源汽车、工业自动化和其他新需求行业虽增长较快，但其增长量上也是受限的，因为企业仍试图优先完成年初积压下的订单。2021 年，中国集成电路产量为 3594 亿片，同比增长 33.3%，而 2022 年上半年，产量仅为 1661 亿片，同比下降 6.3%，创下了自 2009 年以来的首次负增长。

2022 年初疫情再度席卷上海，上海作为国内集成电路产业的主要生产基地，拥有中芯国际、台积电、华虹等一批主要晶圆代工供应商，这无疑对集成电路制造、封装测试以及下游汽车供应链的生产运营产生了巨大影响。正如预期所见，这种影响给许多企业带来了挥之不去的后遗症，导致市场对下游家电和消费产品的需求萎靡不振。由于国内晶圆代工主要集中在这一行业领域，企业深受重击纷纷减产。自 2022 年 4 月以来，国内芯片的销售量明显下降，对电子版快的上市造成一定的影响。

由于国内芯片产业链的短缺，整个市场纷纷意识到问题的严重性。为了尽可能减少损失，自动驾驶企业开始与半导体机构进行跨界合作，让芯片生产不再是芯片企业的专属。手机、互联网、自动驾驶以及其他相关企业也重新制定成为 " 芯片生产 " 团队中一员的战略，而电动车企业始终稳居榜首。其中广汽集团、比亚迪等汽车企业开始加入芯片生产的队伍，包括生产最严重短缺的微程序控制器、绝缘栅门极晶体管以及其他用于自动驾驶的高难度芯片。

自2009年以来的首次负增长。



2021:
3594亿_片

2022:
(上半年)
1661亿_片

2025:
= 30_万

中国芯片人才缺口预计达到30万

50%

由于人才短缺，候选人调动工作时，
其工资会有涨幅50%

中国的芯片人才缺口预计到 2025 年将达到 30 万人，目前市场仍没有足够的人才基数来填补这一缺口。头部企业也意识到这是一项严峻挑战，并开始投入到对应届毕业生的招聘。然而经验丰富的尖端人才在跳槽时虽将有 50% 薪资涨幅，但仍然倾向于继续留在头部企业中，除了更高的薪资待遇外，候选人偏向选择有机会接触更先进的产品，有机会增加他们的项目经验以及有机会提高他们的技术能力等这类更好的职业发展道路，这无疑加大了新型企业的招聘难度。

预计 2023 年小型企业之间的兼并行为将不断增加，而大型企业将寻求结成伙伴关系以此加强业务增长和满足市场缺陷，这也意味着大批自身不够强大的企业在市场波动下将面临淘汰。该行业下的人才争夺将愈演愈烈，为了适应市场的变化，岗位职责和岗位要求也在不断迭代优化。

特别是高级设计工程师和技术职能部门的专业人才。一些初级工程师在未来一年内的跳槽前景有限。相比之下，具有强大项目经验的海归人才，以及拥有头部企业丰富项目实战经验的高级工程师和产品线工程师，还有资源经验丰富、技术扎实的运营和供应链岗位人才，市场将为其提供更广阔的择业机会。

随着市场状况
的低迷表现，
为了适应
市场的变化，
招聘需求逐步
减少的同时，
不同的岗位职责
和要求也在
不断迭代优化。

数字设计	博士	硕士	本科
应届	60-80万	40-60万	25-35万
3 - 5年	80-120万	65-100万	
5 - 15年	80-150万	80-120万	
经理及以上	100-300万	100-300万	100-300万

数字验证	博士	硕士	本科
应届	60万 - 80万	40万 - 60万	25万 - 35万
3 - 5年	80万 - 120万	60万 - 90万	
5 - 15年	80万 - 150万	80万 - 120万	
经理及以上	100万 - 200万	100万 - 200万	100万 - 200万

PD/PR/DFT/STA	博士	硕士	本科
应届	60万 - 80万	40万 - 60万	25万 - 35万
3 - 5年	80万 - 120万	60万 - 110万	50万 - 100万
5 - 15年	80万 - 180万	80万 - 150万	70万 - 130万
经理及以上	120万 - 300万	120万 - 300万	120万 - 300万

模拟设计	博士	硕士	本科
应届	60万 - 100万	40万 - 70万	25万 - 35万
3 - 5年	80万 - 130万	60万 - 100万	40万 - 80万
5 - 15年	100万 - 150万	80万 - 130万	60万 - 130万
经理及以上	100万 - 200万	100万 - 200万	100万 - 200万

质量 & 测试 & 运营			
3 - 7年			30万 - 60万
7 - 15年			50万 - 80万
经理及以上			60万 - 120万

*根据具体岗位再增加相应的股权或股票激励



Empowering Workforces of Tomorrow

REForce 成立于 2015 年, 2018 年成为亚太区上市人力资源集团 HRnetGroup 旗下一员, 至 2021 年, REForce 正经历飞速发展, 在国内多个主要城市开展业务, 包括北京、上海、苏州、广州、成都等。

我们利用多年积累的人才数据体系, 结合独有的咨询方式与思维理念, 为客户提供一站式人力资源管理解决方案, 其中包括中高端人才招聘搜索与咨询、人才地图绘制和人才洞察、招聘流程外包和人员配置、人力资源咨询服务和雇主品牌咨询与建设, 同时也为优秀的中高端人才寻求更广阔的平台。

我们的合作伙伴



世界500强企业



初创企业



快速成长企业



独角兽企业



非营利机构



全球跨国集团



大型民营企业



境内上市公司

我们的专业领域

我们的 专注行业



零售与
奢侈品



汽车与
高科技



快速消
费与医
疗健康



银行
与金融



半导体

职能
会计
工程
金融
风险管理

法务
营销
人力资源
投资管理
店铺营运

运营
销售
产品管理
研究进展
交易管理





搜索REForceGroup公众号
或扫描二维码



REForceGroup



<http://www.REForce.com.cn>

关注我们
您的终身职场伙伴



更多免费行业报告

并购家

www.ipoiipo.cn